

Protokoll

der öffentlichen Sitzung

des Unterausschusses „Personalwirtschaft und Öffentlicher Dienst“

Sitzungsdatum:	14. Februar 2023
Sitzungsort:	Raum 186, Rathaus
Sitzungsdauer:	17:00 bis 18:18 Uhr
Vorsitz:	Abg. Dr. Sven Tode (SPD)
Schriftführung:	Abg. Zohra Mojadeddi (GRÜNE) ab 17:02 Uhr Abg. Dennis Paustian-Döscher (GRÜNE) ab 17:18 Uhr
Sachbearbeitung:	Fereschta Karimi

Tagesordnung:

1. Attraktivitätssteigerung der Stellen in Bezirksämtern
(Selbstbefassung gem. § 53 Absatz 2 der Geschäftsordnung
der Hamburgischen Bürgerschaft)
2. Drs. 22/9557 Entwicklung der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand
(Große Anfrage CDU)
3. Drs. 22/9944 Hamburger Integrationskonzept 2017 „Wir in Hamburg! Teil-
habe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ (Drucksache
21/10281) Bericht über den Umsetzungsstand – Ergebnisse
2021

(Bericht Senat)

-Der Ausschuss für Soziales, Arbeit und Integration ist feder-
führend, der Haushaltsausschuss und weitere Ausschüsse
sind mitberatend-

4.

Verschiedenes

Anwesende:**I. Ausschussmitglieder**

Abg. Cem Berk (SPD)
 Abg. Mareike Engels (GRÜNE)
 Abg. Astrid Hennies (SPD)
 Abg. Sandro Kappe (CDU)
 Abg. Simon Kuchinke (SPD) i.V.
 Abg. Zohra Mojadeddi (GRÜNE)
 Abg. Baris Önes (SPD)
 Abg. Dennis Paustian-Döscher (GRÜNE)
 Abg. Marco Schulz (AfD)
 Abg. David Stoop (DIE LINKE)
 Abg. Dr. Sven Tode (SPD)

II. Weitere Abgeordnete**III. Senatsvertreterinnen und Senatsvertreter**Personalamt

Herr	Staatsrat	Jan Pörksen
Herr	Senatsdirektor	Volker Wiedemann
Herr	Leitender Regierungsdirektor	Christoph Lucks
Herr	Leitender Regierungsdirektor	Peer Schaefer
Frau	Leitende Regierungsdirektorin	Julia Sprei
Herr	Regierungsdirektor	Artur Reuber

Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Herr	Leitender Regierungsdirektor	Dr. Udo Franz
Herr	Oberregierungsrat	Christian Schultz
Frau	Leitende Regierungsdirektorin	Ulrike Reinert

IV. Teilnehmerin der Bürgerschaftskanzlei

Fereshta Karimi

V. Vertreterinnen und Vertreter der Öffentlichkeit

8 Personen

V.E.i.d.TO

Es bestand Einvernehmen, dass die Abgeordnete Zohra Mojadeddi die Schriftführung während der Zeit der Abwesenheit des Abgeordneten Dennis Paustian-Döscher übernimmt.

Zu TOP 1

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter führten erinnern, über einen Zwischenstand der Selbstbefassung „Attraktivitätssteigerung der Stellen in Bezirksämtern“ sei im Januar 2020 berichtet worden. Dabei habe sich die Frage gestellt, ob es bei dem Vergleich von Bezirksämtern und Fachbehörden Auffälligkeiten gebe. Hier sei insbesondere der Bereich der Angestellten und Unterschiedlichkeiten in der Eingruppierung zu beachten. Im Grundsatz sei seinerzeit festgestellt worden, dass keine besonderen Auffälligkeiten deutlich seien. In einigen Bereichen gebe es Eckdienstposten, was zum Beispiel bei den Personalsachbearbeitungen der Fall sei. Im Bereich der Ausländerdienststellen habe es einen Fall gegeben, bei dem, nach Einschätzung der Senatsvertreterinnen und -vertreter, die Einstufung in den Bezirksämtern höher gewesen sei als im Amt für Migration.

Eine Arbeitsgruppe, die kurz vor Abschluss ihrer Tätigkeit stehe, sei insbesondere für den Bereich Ingenieurinnen und Ingenieure eingesetzt worden. Die Ingenieurinnen und Ingenieure seien in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig, insbesondere im Landesbetrieb für Straßen, Brücken und Gewässer (LSBG) und in den Bezirksämtern. Im LSBG fänden sehr komplexe Bauverfahren, besonders in den Bereichen Gewässer und Brücken, statt. In den Bezirken gebe es ebenso komplexe Verfahren.

Des Weiteren sei als Ziel gesetzt worden, auf Ebene der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu klären, ob das Merkmal des Bürgerkontaktes im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) festgelegt werden könne. Bekanntlich sei der TV-L sehr kompliziert, detailliert und das Merkmal Bürgerkontakt sei in diesem bisher nicht vorhanden. Dies sei auf der Arbeitgeberseite angesprochen worden, jedoch hätten die Senatsvertreterinnen und -vertreter keine Mehrheit von dieser erhalten, das Merkmal in das Verfahren einzubringen. Die Argumentation sei, dass das Merkmal Bürgerkontakt schwer abgrenzbar sei, da es sehr viele unterschiedliche Bereiche mit Bürgerkontakt gebe. Die Arbeitgeberseite sei der Auffassung, dass Bürgerkontakte nicht ausreichen, um daran bestimmte Zulagen zu binden.

Für die Attraktivität der Bezirksverwaltung seien diverse Kampagnen durchgeführt worden. Im Zuge der Haushaltsberatungen sei ein Antrag beschlossen worden, gezielt für die Tätigkeiten in den Bezirksämtern zu werben. Dies stehe im Wesentlichen unter der Federführung der Bezirksverwaltung. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten angeboten, in verschiedenen Bereichen zu unterstützen. Beispielsweise seien im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes über mehrere Jahre Kampagnen gestartet worden und die Regelung sei getroffen worden, dass jederzeit Einstellungen erfolgen könnten, um möglichst wenig Vakanzen zu haben. Im Bereich der Bauprüferinnen und Bauprüfer seien aktuell entsprechende Vereinbarungen getroffen worden und Stellenausschreibungen seien in Vorbereitung. Insgesamt müsste im Fachkräftebereich das Engagement größer werden als in der Vergangenheit.

Der Bereich der Ausbildung sei mit der Verwaltungsschule gut aufgestellt, die hinsichtlich der Digitalisierung sehr fortschrittlich sei. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten sich mit den Auszubildenden über die schulische Bildung und die Ausbildung unterhalten. Die Zielset-

zung der Senatsvertreterinnen und -vertreter sei, im Bereich der Ausbildung darauf zu achten, dass die Freie und Hansestadt Hamburg als attraktiver Arbeitgeber in allen Ausbildungsstellen vorkomme. Es habe sehr positive Rückmeldungen über Einsätze der Auszubildenden in den Kundenzentren wie auch im Bereich der Migration gegeben. Dies führe dazu, dass insbesondere in den Bereichen, in denen es in Vergangenheit bei der Stellenbesetzung Schwierigkeiten gegeben habe, wie beispielsweise in den Kundenzentren und in den Ausländerdienststellen, ein Kontakt hergestellt werde zwischen den Mitarbeitenden und den Auszubildenden und eventuell nach der Ausbildung diese Stellen ausgeübt würden. Erhebliche Entscheidungsmöglichkeiten seien dezentralisiert worden, sodass die einzelnen Personalverwaltungen bei Fragen zur Eingruppierung oder zu Erfahrungsstufen größere dezentrale Freiheiten hätten, die unterschiedlich genutzt würden. Der Blick auf den Einzelfall sei lohnenswert, ob vorhandene Flexibilitäten in ausreichendem Maße verwendet worden seien.

Die SPD-Abgeordneten nahmen Bezug auf die Aussage der Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass es im Amt für Migration den Fall gebe, dass die zentrale Stelle schlechter besoldet worden sei als in den Bezirksämtern. Dies lasse vermuten, die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten die Einschätzung als These, dass tatsächlich in den Bezirksämtern eine schlechtere Besoldung üblich sei. Die Attraktivitätssteigerung der Stellen in den Bezirksämtern beziehe sich nicht lediglich auf tariflich Angestellte, sondern auch auf die Stellenzuweisungen der Beamtinnen und Beamten. Die Selbstbefassung behandle die Attraktivitätssteigerung der Stellen für alle Mitarbeitenden des Bezirksamts.

Der CDU-Abgeordnete entnahm den Ausführungen der Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass diese alles Mögliche geprüft und unternommen hätten, um den Kapazitätsengpässen entgegenzuwirken. Aus Erzählungen aus den Bezirksämtern wüsste er, dass trotz mehrmaliger Ausschreibungen, kein neues Personal eingestellt werden könne. Davon seien unter anderem die Abteilungen Stadtgrün und Bauprüfung betroffen. Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung gebe es nicht lediglich bei den Sachbearbeitungspositionen, sondern auch bei den Führungskräftepositionen. Dies habe zur Folge, dass die Belastung bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern steige, da sie die Aufgaben und Fehlzeiten nacharbeiten müssten. Der CDU-Abgeordnete erkundigte sich, wie der Senat den Fehlbestand bei den Bezirksämtern bewerte. Falls der Fehlbestand als hoch oder problematisch angesehen werde, interessierte sie, welche Maßnahmen geplant seien, um die Attraktivität zu steigern.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter berichteten, mit der Haushaltsaufstellung seien die Spielräume der Bezirksämter im Bereich des Personals und des Personalbudgets erheblich erhöht worden. Weiterhin würden Kampagnen durchgeführt und es gebe Regelungen beispielsweise zum Homeoffice, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Sie hoben hervor, dass die Freie und Hansestadt Hamburg ein sicherer und flexibler Arbeitgeber sei und sinnvollen Tätigkeiten nachgegangen werden könne.

Nichtsdestotrotz sei auch die Freie und Hansestadt Hamburg vom Fachkräftemangel betroffen, weshalb im Bereich Bauprüfung eine Vereinbarung getroffen worden sei, dass über die Besetzung von 100 Prozent hinaus ausgeschrieben werden dürfe. Demzufolge könne dauerhaft ausgeschrieben werden, damit die Fluktuation keine hohen Vakanzen hervorrufe. Diese Maßnahme sei im Allgemeinen Sozialen Dienst bereits erfolgreich gewesen.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten eigene Fachkräftegewinnungsinitiativen insbesondere für die Bereiche der technischen Dienste IT, indem gezielt gesucht werde. Sie hätten angefangen, duale Ausbildungen anzubieten, wie beispielsweise im Bereich des ASD, dem dualen Studium mit dem Rauhen Haus, einem dualen Studium im Bereich E-Government und weitere.

Die Arbeitsgruppe zur Bewertung insbesondere im Bereich des Managements des öffentlichen Raums beziehungsweise der technischen Berufe habe ihre Aufgabe gemeinsam mit dem LSBG aufgenommen. Einzelne Stellen seien identifiziert, es werde jedoch eine Herausforderung darstellen, in Begleitung der Bezirksamter vorzugehen. Die Zusammenarbeit sei konstruktiv und das Thema werde sowohl in der Arbeitsgruppe als auch in bilateralen Gesprächen vorangetrieben. Es handle sich um einen wichtigen Punkt und es werde versucht, so viel wie möglich zu erreichen, damit möglichst gut bezahlt werden könne und um demzufolge eine möglichst zielführende Bewertung zu haben.

Gleichwohl ändere dies nichts an der Problematik des Fachkräftemangels in den verschiedensten Ebenen und der Schwierigkeit, Stellen zu besetzen. Die Personalgewinnungskampagnen würden gemeinsam mit dem Bezirksamt Hamburg-Nord und dem Personalamt verstärkt und es werde auf die Attraktivität der Tätigkeiten in den Bezirksamtern hingewiesen. In den Bezirksamtern werde ein positives Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden geschaffen, indem gute Arbeitsbedingungen ermöglicht würden und beispielsweise die Work-Life-Balance mit Arbeitszeitmodellen, Sabbatjahren und Homeoffice ausgebaut werde. Außerdem würden Entwicklungsmöglichkeiten angeboten, Personalmarketingkampagnen durchgeführt und das Führungsleitbild des Personalamts eingeführt. Durch die Tätigkeit für die Daseinsvorsorge sei die Arbeit in den Bezirksamtern sinnstiftend, was ein Argument sei, um in den öffentlichen Dienst zu gehen. Insgesamt sei die Bewerberlage schwierig, nicht nur in den Mangelberufen, sondern auch bei Leitungsstellen im Allgemeinen Verwaltungsdienst. Des Öfteren müsse mehrfach ausgeschrieben werden. Nichtsdestotrotz werde auch bei Mangelberufen, wie den Ingenieurinnen und Ingenieuren, gutes Personal gefunden. Bei den Bauprüferinnen und Bauprüfern würden Berufsanfängerinnen und -anfänger eingestellt, wodurch alle freien Stellen besetzt werden könnten.

Die SPD-Abgeordneten fragten nach, ob tatsächlich alle freien Stellen bei den Bauprüfern besetzt werden könnten und baten um eine Protokollerklärung, in welchen Bereichen Stellen für Bauprüfer vorgesehen und wie diese besetzt seien.

Protokollerklärung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke:

Frage: Wie ist der Stand der Stellenbesetzung freier Stellen in den Bauprüfabteilungen?

Die BWFGB antwortet nach Zulieferung des Federführers Bezirksamt Bergedorf (Stand: 15.02.2023) wie folgt:

Bezirksamt	Stellen-Soll	VZÄ	Differenz (freie Stellenanteile)
Hamburg-Mitte	46,24	33,37	12,87
Altona	27,08	24,47	2,61
Eimsbüttel	31,25	24,16	7,09
Hamburg-Nord	39,56	30,11	9,45
Wandsbek	40	29,55	10,45
Bergedorf	17,13	13,4	3,73
Harburg	21	19,1724	1,83
Hamburg gesamt	222,26	174,2324	48,03

Bezirksamt	Anzahl Stellen aktuell ausgeschrieben	Anmerkungen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gründe dafür, dass nicht alle vakanten Stellen ausgeschrieben sind. 2. Aktivitäten um eine schnellstmögliche Stellenbesetzung zu erreichen. 3. Vorbereitungen und Planungen für weitere Ausschreibungen.
		Die Gründe der Vakanzen und deren Besetzungen sind in den Bezirksamtern unterschiedlich:
HH-Mitte	0	<p>Antwort zu 1: Es befinden sich alle vakanten Stellen im Ausschreibungsprozess.</p> <p>Antwort zu 2: Erfolgreiche Ausschreibungsverfahren werden möglichst umgehend wiederholt. Konstitutive Anforderungen werden – soweit möglich und sinnvoll – erweitert. Ausschreibungstexte werden generell optimiert und ansprechender gestaltet.</p> <p>Antwort zu 3: Es sind Nachbesetzungsanträge für 4 weitere Stellen gestellt, die noch nicht zur Ausschreibung freigegeben sind.</p>
Altona	0	<p>Antwort zu 1: Trifft nicht zu.</p> <p>Antwort zu 2: -</p> <p>Antwort zu 3: Derzeit sind 3 Stellen mit 2,61 VZÄ vakant. 1,77 Stellen wurden bereits ausgeschrieben. Der Rest befindet sich noch zur Freigabe im Fachamt Ressourcensteuerung im Nachbesetzungs-Prozess.</p>
Eimsbüttel	0	<p>Antwort zu 1: Die Abweichung von Stellenanteilen und VZÄ erklärt sich durch Elternzeitvakanzen und Arbeitszeitreduzierungen.</p> <p>Antwort zu 2: Alle zur Nachbesetzung freigegebenen Stellen wurden in den letzten Monaten ausgeschrieben und in Kürze besetzt.</p> <p>Antwort zu 3: Nein</p>
Hamburg-Nord	7	<p>Antwort zu 1: Trifft nicht zu.</p> <p>Antwort zu 2: Priorisierung der Auswahlverfahren nach Dringlichkeit, Prozesse werden so kurz und knapp wie möglich gehalten, schnelle Terminierung der Verfahren. Daneben regelmäßige Messebesuche, um den Bekanntheitsgrad zu steigern und über Stellen im öffentlichen Dienst aufzuklären.</p> <p>Antwort zu 3: 2 weitere Stellen befinden sich in Vorbereitung zur Ausschreibung.</p>
Wandsbek	4	<p>Antwort zu 1: Zum 31.01.23 sind zwei Positionen zusätzlich vakant geworden und konnten daher bislang noch nicht ausgeschrieben werden. Die übrigen Vakanzen ergeben sich aus kumulierten Stellenanteilen, die aufgrund von bestehenden Rechtsansprüchen von befristet Teilzeitbeschäftigten nicht absehbar ausgeschrieben werden können.</p> <p>Antwort zu 2: Das Bezirksamt Wandsbek betreibt gezielt Personalwerbung auf einschlägigen Werbeplattformen. Darüber hinaus wurden im Rahmen der</p>

		<p>Stellenausschreibungen gezielt weit formulierte erforderliche Kriterien verwendet, um ein weites Spektrum an Bewerberinnen bzw. Bewerber anzusprechen.</p> <p>Antwort zu 3: Es werden voraussichtlich 2 weitere Vakanzen nach Stellenfreigabe ausgeschrieben.</p>
Bergedorf	1	<p>Antwort zu 1: Trifft nicht zu.</p> <p>Antwort zu 2: Auswahlverfahren so schnell wie möglich durchführen und die Prozesse so schlank wie möglich halten. Zudem erfolgt die Terminierung der Gespräche zum Teil bereits bei Bewerbungsfristsetzung. Zügige Bearbeitung der Neueinstellungen.</p> <p>Antwort zu 3: Nein.</p>
Harburg	0	<p>Antwort zu 1: Trifft nicht zu.</p> <p>Antwort zu 2: Stellen waren gerade erfolglos in der Ausschreibung. Stellen in der Wertigkeit E/A12 können regelhaft nur intern nachbesetzt werden, weil sonst die nötige Facherfahrung fehlt</p> <p>Antwort zu 3: Eine Ausschreibung in Vorbereitung.</p>
Gesamt	12	

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter bestätigten, es gebe Vakanzen in der Bauprüfabteilung. Die Bezirksämter hätten aktuell eine Stabilitätsvereinbarung geschlossen und eine 110-Prozent-Lösung, wodurch sie flexibel Personal disponieren könnten.

Der CDU-Abgeordnete erkundigte sich, in welchen Bereichen es Vakanzen und wo es, aus Sicht des Senats, die größten Probleme bei der Nachwuchskräftegewinnung und den Stellenausschreibungen der Bezirksämter gebe. Außerdem wollte er wissen, in welchen Bereichen der Bezirksämter zusätzlich zur Bauprüfabteilung und dem ASD die 110-Prozent-Lösung gelte, da auch in der Grünpflege und im Gesundheitsbereich teilweise Stellen unbesetzt blieben.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter teilten mit, insbesondere die technischen Dienste benötigten besonderer Aufmerksamkeit, wobei die Bauprüfabteilungen aufgrund der Baugenehmigungsverfahren von besonderer Bedeutung seien. Daher sei in diesem Bereich nach dem Vorbild des ASD eine Stabilitätsvereinbarung geschlossen worden. Darüber hinaus würden spezielle Fachkräftekampagnen im Bereich der technischen Dienste durchgeführt. In den Kundenzentren sowie im Gesundheitsbereich seien Nachbesetzungen erfolgt. Mitarbeitende, die aufgrund der Coronapandemie, im Gesundheitsbereich tätig gewesen seien, konnten rekrutiert werden. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten alle Bereiche im Blick und sahen es nicht als nötig an, für alle Bereiche die 110-Prozent-Regelung einzuführen. Die Bezirksämter würden ermutigt, gegebenenfalls übergreifend fortwährend auszuschreiben, da es in bestimmten Bereichen, beispielsweise im Gesundheitsbereich bei den Ärzten, regelmäßig Vakanzen gebe.

Der CDU-Abgeordnete fragte nach, ob es die größten Vakanzen bei den technischen Berufen gebe und alle anderen Bereiche problemlos seien.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter stellten richtig, die Tatsache, dass sie mit besonderer Aufmerksamkeit auf bestimmte Bereiche blickten, bedeute nicht, dass andere vernachlässigt würden. Eine Stelle berechtige dafür, diese zu besetzen und hierfür Mittel zu nutzen. Die Tatsache, dass es in Bereichen Vakanzen gebe, müsse kein Problem darstellen. Es werde dann zu einem Problem, wenn die Arbeit nicht ausreichend erledigt werde und wenn versucht werde, Stellen zu besetzen und kein geeignetes Personal gefunden werden könne. Hierauf müsse zu den aktuellen Zeiten des Fachkräftemangels eine höhere Aufmerksamkeit gerichtet werden und es müsse mehr ausgebildet werden. Wie bei der Vorstellung des letzten Personalberichts erwähnt, werde erheblich mehr ausgebildet als in den vergangenen Jahren. Es handle sich um verschiedene Bausteine, die dazu führten, dass insgesamt gute Besetzungen realisiert werden könnten.

Der AfD-Abgeordnete bekräftigte, dass die Freie und Hansestadt Hamburg ein attraktiver Arbeitgeber sei. Damit seien jedoch eher die Fachbehörden als die Bezirksamter, um die es bei dieser Sitzung gehe, gemeint. Er nahm Bezug auf eine offizielle Aussage aus dem Bezirksamt Wandsbek vom Januar 2023, dass die Mitarbeitenden, nachdem sie eingearbeitet worden seien, das Bezirksamt in kurzer Zeit wieder verließen und in eine Fachbehörde wechselten. Dies habe dazu geführt, dass derzeit im Bezirksamt Wandsbek debattiert werde, ob für die gesamte Planung des Jahres 2023 die Hälfte aller Regionalausschüsse, aufgrund von Personalmangel, in der Gremienbetreuung erfolge.

Er bat um weitere Informationen hierüber und nahm Bezug auf die Gewährung von Flexibilität bei der Einstufung und des von den Senatsvertreterinnen und -vertreter genannten Falles, dass eine Höhergruppierung vorgelegen habe im Vergleich zum Bezirksamt. Ihn interessierte, ob die gewährte Flexibilität, theoretisch eine Höhergruppierung als das Landesäquivalent ermögliche, was eine Attraktivitätssteigerung für die Bezirksamter bedeuten würde. Außerdem erkundigte sich der AfD-Abgeordnete, ob es ein fertiges Modell zum Sabbatjahr gebe und merkte an, dass dieses in den meisten Fällen mit einer temporären Kündigung verbunden sei, da dieses bei der Kostenfrage des Krankenversicherungsschutzes scheitere.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter teilten mit, ihre Ausführungen bezogen sich auf die Bezirksverwaltungen. Die Flexibilität bei der Eingruppierung hänge von der Stellenausschreibung und der jeweiligen konkreten Stelle ab. Im Tarifvertrag gebe es Flexibilitäten, die die entsprechende Personalabteilung im Rahmen des Möglichen nutzen könne, weshalb die Frage nicht pauschal beantwortet werden könne. Zur spezifischen Lage im Bezirksamt Wandsbek könne keine Aussage gemacht werden. Gemäß den Tabellen sei die Zahl der Beschäftigten in den Bezirksamtern in den vergangenen Jahren erheblich angestiegen. Es sei nicht der Fall, dass alle Mitarbeitenden die Bezirksamter verließen und in die Fachbehörden wechselten.

Eine Fluktuation sei im Prinzip gut und auch gegeben. Wenn die Fluktuation in bestimmten Bereich besonders hoch sei, werde geprüft, ob es hierfür konkrete Ursachen oder Probleme gebe. Die Themen in den Bezirksamtern seien sinnstiftend und hätten einen unmittelbaren Zusammenhang mit Bürgerinnen und Bürgern.

Der AfD-Abgeordnete äußerte, dass die Angebote in den Fachbehörden anscheinend attraktiver seien.

Der Abgeordnete der Fraktion DIE LINKE fragte, bei welchen vakanten Stellen der Senat nicht aktiv versuche, sie zu besetzen und diese nicht als Problem sehe. Ihn interessierte, ob es empirische Erkenntnisse zu den durchgeführten Fachkräftekampagnen gebe und ein Anstieg der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber nach den Investitionen in Fachkräftekampagnen zu verzeichnen sei.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter erklärten, nicht jede Stellengrundlage, die es gebe, müsse besetzt werden. Dies sei jedoch dezentral sehr unterschiedlich und könne nicht als Protokollerklärung dargestellt werden. Aus den bisherigen vielen verschiedenen Anfragen sei bekannt, welche Vakanzen es gebe und es sei berichtet worden, in welchen Bereichen Besetzungsverfahren vorhanden seien und sich um die Nachbesetzungen bemüht werde, beispielsweise im Bereich der Standesämter und dergleichen.

Im Zusammenhang mit der Erörterung des Personalberichts sei mehrfach Auskunft über die Auswirkungen der Fachkräftekampagnen gegeben worden. Anhand der Personalberichte könne nachvollzogen werden, dass insbesondere im Bereich der Fachkräftestrategien IT, Ärztinnen und Ärzte und technische Berufe steigende Stellenbesetzungsquoten in den vergangenen Jahren zu verzeichnen seien. Im Jahr 2021 sei bedingt durch die Coronapandemie und den allgemeinen Fachkräftemangel ein Rückgang eingetreten. Es müsse jedoch die These aufgestellt werden, dass wenn die Fachkräftestrategie nicht durchgeführt worden wäre, noch ein größerer Rückgang erfolgt wäre, wie bei anderen Arbeitgebern auf dem privaten Arbeitsmarkt. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter verwiesen auf die Zahlen im Kapitel Fachkräfte im Personalbericht, worin die positive Entwicklung durch die Fachkräftestrategie beobachtet werden könne.

Der Abgeordnete der Fraktion DIE LINKE stellte fest, dass die Zahlen zu den Stellen, bei denen mehrmals versucht werde, sie zu besetzen, die vakant seien und daher ein Problem darstellten, nicht nachgeliefert werden könnten.

Der CDU-Abgeordnete nahm Bezug auf die Ausführungen der Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass das Defizit aus Soll und Ist, nicht darauf hinweise, wo es Probleme bei den Ausschreibungen gebe. Folglich könnte hieraus nicht abgeleitet werden, wenn in einem bestimmten Bereich eine gewisse Zahl an Stellen nicht besetzt sei, dass dort ein Problem vorhanden sei, da unter Umständen die Stellen nicht ausgeschrieben würden, weil sie beispielsweise nicht erforderlich seien. Der CDU-Abgeordnete wollte wissen, an welchen Parametern die Personalstellen der Bezirksamter bemessen würden, in welchen Bereichen personelle Engpässe vorhanden seien beziehungsweise nachgesteuert werden müsse.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter erläuterten, es sei Aufgabe der Personalsteuerung und -planung in jedem einzelnen Bereich, dem bekannt sei, welche Stellen in dem jeweiligen Bereich vakant seien. Eine Nachbesetzungsplanung werde erstellt, wobei die Stellen nacheinander gemäß ihrer Priorität besetzt würden. Dies sei der Grundsatz. Es gebe stets Bereiche, bei der eine 100-prozentige Besetzung benötigt werde, wie beispielsweise im ASD, in der Bauprüfungsabteilung, in den Kundenzentren und den Ausländerdienststellen. Die Bereiche, in denen es Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung gebe und besondere Aktionen durchgeführt werden müssten, seien den Senatsvertreterinnen und -vertreter bekannt. In den Bezirken werde die Problematik bei der Nachbesetzung entsprechend teilweise durch Sonderaktionen, Aushilfen und bezirksübergreifende Hilfen gelöst. Der Neubetrieb der Kundenzentren diene dazu, einen flexibleren Personaleinsatz über die verschiedenen Kundenzentren hinweg zu ermöglichen, damit eine volle Besetzung durchgehend gegeben sei.

Der CDU-Abgeordneten fragte, woran die Senatsvertreterinnen und -vertreter die Bereiche bemessen würden, die nachgesteuert werden müssten. Derzeit betrachte der CDU-Abgeordnete die Zahlen im Ist und Soll und der Bereich, in dem das größte Defizit vorhanden sei, bilde für ihn den Schwerpunkt. Gemäß der Aussage der Senatsvertreterinnen und -vertreter sei daraus keine Ableitung möglich, weshalb es eine andere Kennzahl geben müsse, woran bemessen würde, dass ein jeweiliger Bereich, den größten Personalbedarf habe.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter antworteten, dass es keine einheitlichen Kennzahlen und Kriterien gebe, sondern der Personalbedarf von den unterschiedlichen Einsatzbereichen abhängen. Sobald es in kundendienstorientierten Verwaltungseinheiten unbesetzte Stellen gebe und die Bearbeitungsfristen sich verlängerten, werde deutlich, dass eine Nachsteuerung erforderlich sei. Eine vakante Stelle müsse nicht automatisch ein Problem darstellen, sondern nur dann, wenn eine 100-prozentige Besetzung benötigt werde, um die Aufgaben zu erledigen, was das entscheidende Kriterium sei.

Jedes Bezirksamt sei dafür verantwortlich, seine Stellen zu besetzen. Die Steuerungsdezernenten der Bezirksämter führten regelmäßige Gespräche mit den Fachdezernenten und tauschten sich über den Stellenbestand und das Ist und Soll aus. Es würden Lösungen gefunden, indem teilweise freie Stellenanteile verbunden würden, um weitere Stellen auszu-schreiben. Den Steuerungsdezernenten seien die problematischen Bereiche bekannt und jede freie Stelle würde nachbesetzt. Jedes Fachamt sei von den Themen Dauererkrankungen, Mutterschutz und Sabbatjahre betroffen, weshalb die Stabilisierungsvereinbarung mehr Flexibilität in die Personaldisposition bringe.

Die SPD-Abgeordneten merkten an, in den Bereichen mit Kundenkontakt sei es sehr wichtig, dass die Stellen besetzt seien, da die Bürgerinnen und Bürger darauf aufmerksam würden. Daher könne auf die Frage des Bürgerkontakts Bezug genommen werden, zumal der Finanzsenator aktuell Verhandlungsführer für die Arbeitgeber sei. Sie fragten nach den Argumenten, warum der Kundenkontakt, der bei Bürgerinnen und Bürgern direkt ankomme, nicht als Grundlage genommen werde und nannten konkrete Beispiele wie Bescheinigungen, Eheschließungen, Ausweisangelegenheiten und weitere. Sie erkundigten sich, ob dem Senat bewusst sei, dass es in der Bundesverwaltung sehr wohl möglich sei, beispielsweise bei der Bundesagentur für Arbeit, dass der Kundenkontakt ein Teil der tariflichen Zuordnung und der Stellenbeschreibung sei und eine Grundlage für die entsprechende Besoldung darstelle. Es stelle sich die Frage, warum dies im Bund möglich sei und in den Ländern nicht, und was das Gegenargument sei. Die SPD-Abgeordneten lobten den Einsatz der Senatsvertreterinnen und -vertreter in dieser Sache, die eine Anregung aus dem Unterausschuss „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ gewesen sei. Nichtsdestotrotz wollten sie wissen, welche Hinderungsgründe es gebe, dass dies nicht für die Länder erreicht worden sei.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter merkten an, die Einwände seien in einem vorherigen Beitrag erläutert worden. Grundsätzlich gebe es in der Landes- und Kommunalverwaltung die Auffassung, dass der Kundenkontakt zu den Grundprinzipien gehöre, schwer abgrenzbar sei und keine besondere Zulage erfordere. Sie hätten keine Kenntnis, ob dies in der Bundesverwaltung generell der Fall sei. In der Bundesagentur für Arbeit gelte ein anderer Tarifmechanismus. Diejenigen, die in der Bundesverwaltung besser bezahlt würden, seien diejenigen, die Ministerialzulagen erhielten und hätten regelhaft keinen Kundenkontakt, woraus sich kein Grundsatz entwickeln könne. Der Finanzsenator habe dies zu einer Zeit angesprochen, als er stellvertretender Vorsitzender der TdL gewesen sei. Dass die Haltung eindeutig sei, könne an dem Beispiel Berlin veranschaulicht werden, bei der die Hauptstadtzulage von der TdL abgelehnt worden sei und wieder abgeschafft werden müsse, sonst würde ein Ausschluss aus der TdL erfolgen. Dem Finanzsenator könne seitens der Senatsvertreterinnen und -vertreter ein entsprechender Hinweis gegeben werden, dass sich der Unterausschuss freuen würde, wenn er einen neuen Versuch unternehmen würde.

Die SPD-Abgeordneten begrüßten den Vorschlag der Senatsvertreterinnen und -vertreter, da dies im Sinne des Unterausschusses „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ sei. Sie erkundigten sich, wie die Ergebnisse der vom Senat genannten Arbeitsgruppe zur Bewertung der technischen Berufe seien und ob diese im Unterausschuss mitgeteilt würden. Außerdem

wollten sie wissen, inwieweit Stellenbeschreibungen in ihrer Struktur für die Bewertung genutzt würden, zumal Stellenbeschreibungen unterschiedlich formuliert und dadurch eine höhere Gewichtung oder andere tarifliche Einordnung ermöglichen könnten, unabhängig von den Erfahrungsstufen.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter sagten zu, dass die Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe zur Bewertung der technischen Berufe, sobald diese vorlägen, im Unterausschuss berichtet werden könnten. Sie bestätigten, dass die von den SPD-Abgeordneten ausgeführten Instrumentarien in Bezug auf die Stellenbeschreibungen genutzt würden, diese nichtsdestotrotz an Grenzen stoßen würden.

Der Vorsitzende kündigte an, dass der Bericht aus der Arbeitsgruppe abgewartet werde und daher dieser Tagesordnungspunkt offenbleibe.

Die Beratungen zur Selbstbefassung „Attraktivitätssteigerung der Stellen in Bezirksämtern“ werden im Unterausschuss „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ fortgesetzt.

Zu TOP 2

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter führten aus, der Anteil der aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand tretenden Beamtinnen und Beamten sei seit dem Jahr 2001 von 30 Prozent auf 11,5 Prozent gesunken. Folglich habe sich die Gesamtlage deutlich verbessert, zumal die Anforderungen hoch seien. Auf die unterschiedlichen Voraussetzungen im Beamten- und Tarifbereich, wo es auffällige Unterschiede gebe, müsse geachtet werden. Einerseits gebe es verschiedene Verfahren, andererseits seien unterschiedliche Tätigkeiten zu verzeichnen. Praktisch alle Vollzugsaufgaben wie Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug würden ausschließlich durch Beamtinnen und Beamte durchgeführt. Diese Tätigkeiten seien mit Schichtdienst und teilweise anstrengender, körperlicher Arbeit verbunden und führten eher zur Frühverrentung als in anderen Bereichen, was mitberücksichtigt werden müsse. Wichtig sei außerdem, dass es ein mehrstufiges Verfahren gebe. Es müsse geklärt werden, ob die betroffene Person in eine andere Funktion in derselben oder anderen Laufbahn eingesetzt werden könne, oder sie mit einer geringerwertigen Tätigkeit beauftragt werden könne, was durchaus vorkomme. Viele der Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand resultierten aufgrund von psychischen Erkrankungen, die über einen längeren Zeitraum andauerten und Versuche der Wiedereingliederung unternommen würden. Insbesondere durch den zentralen Service beim Personalamt würden die Dienststellen dabei unterstützt, andere Verwendungen zu finden. Insofern werde die Versetzung in den Ruhestand bestehen bleiben und nach gewissen Zeitabläufen werde überprüft, ob dieses weiterhin gelte.

Die Abgeordneten der GRÜNE verwiesen auf die Fragen Nummer 3 und 12 der Großen Anfrage Drucksache 22/9557 und baten um Erläuterung der Zahlen der Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten, die aufgrund von Erwerbsminderung ausgeschieden seien.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter erklärten, es gebe eine unterschiedliche Anzahl an Angestellten und Beamtinnen und Beamten und insbesondere seien die Tätigkeitsbereiche dafür entscheidend beispielsweise im Justizvollzug, bei der Feuerwehr und der Polizei.

Der AfD-Abgeordnete gab zu bedenken, es sei deutlich hervorgehoben worden, dass der Hauptgrund psychische Erkrankungen sei. Die entsprechende Quote beispielsweise bei Lehrenden werfe viele Fragen auf. Der Senat müsse sich langfristig mit diesem Thema beschäf-

tigen. Es gebe viele Psychologen, jedoch wenige Psychotherapeuten. Diese würden benötigt, um die Betroffenen dauerhaft zu unterstützen. Es müsste ein Konzept entwickelt werden, die Personengruppen mit psychischen Erkrankungen, wieder zu erreichen. Der AfD-Abgeordnete bat um eine Erklärung der Antwort auf die Frage Nummer 13, bei der im Jahre 2022 die Zahlen auffällig gesunken seien.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter merkten an, die Anfrage sei vom November 2022. Entweder hätten die Daten nicht vollständig vorgelegen oder sie lägen Schätzungen zugrunde. Das Jahr 2022 sei nicht vollständig in den Daten enthalten.

Der CDU-Abgeordnete erkundigte sich nach den Gründen für den Rückgang des Anteils der aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand tretenden Beamtinnen und Beamten und fragte, welche Maßnahmen Wirkung gezeigt hätten. Außerdem wollte er wissen, ob der Senat eine Evaluation vornehme, was verbessert werden und wie frühzeitig geholfen werden könne. Insbesondere psychische Erkrankungen kündigten sich längere Zeit vorher an, weshalb er wissen wollte, ob bei ersten Anzeichen von Burn-Out oder Erschöpfungssymptomen über den Arbeitgeber Unterstützung beantragt werden könne und ob es derartige Angebote und Beratungsstellen gebe.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter bestätigten, es gebe viele unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen. Aus den jeweiligen Einzelfällen werde deutlich, welche Versuche, Wiedereingliederungsmaßnahmen und Beratungen unter anderem durch den Arbeitsmedizinischen Dienst durchgeführt worden seien. Das Instrument der psychischen Gefährdungsbeurteilung sei verpflichtend und in jeder Behörde und Amt erfolge diese in regelmäßigen Abständen durch beispielsweise Befragungen. Im Anschluss finde eine Auswertung statt, wo psychische Gefährdungen vorlägen und wie auf diese reagiert werden könne. Hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitsmedizin liege die Aufmerksamkeit bei Büroberufen eher auf die Themen Psyche und Rücken beziehungsweise Arbeitsergonomie und Bildschirmarbeitsplätze.

Weitere Instrumente seien abhängig von der Behörde und der Berufsgruppe unterschiedlich. Bei dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) würden nach 40 Tagen Fehlzeiten Gespräche initialisiert und durchgeführt, wenn die betroffene Person diese annehme. Es gebe in jedem Bereich Berufsgruppen, die speziell angesprochen würden. Im Bereich der Schulen seien viele psychische Themen vorhanden, wofür Angebote im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI-Hamburg) vorhanden seien. Im Bereich Justizvollzug seien es sowohl körperliche als auch psychische Themen, beispielsweise bei Angriffen von Gefangenen, worauf eine psychische Nachsorge stattfinden müsse. Demzufolge müsse jede Behörde und Berufsgruppe spezifisch betrachtet und unterschiedliche Angebote gemacht werden.

Die Beratungen zur Drucksache 22/9557 wurden im Unterausschuss „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ abgeschlossen.

Zu TOP 3

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter berichteten, die inhaltlichen Punkte seien bereits bei der Beratung des Personalberichts besprochen worden, speziell die Frage, inwieweit es dem Senat gelinge, in unterschiedlichen Bereichen die Diversität in der Verwaltung zu fördern und insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen. Im Bereich der Feuerwehr und besonders der Polizei seien Fortschritte zu verzeichnen. Sie erin-

nernten daran, dass es eine Diskrepanz bei der Polizei gebe zwischen Bewerbungen und Einstellungen und die Senatsvertreterinnen und -vertreter hierzu mit der Polizei Gespräche geführt hätten.

Aufgrund der Anforderungen im Hinblick auf abgeschlossene Berufsausbildungen gebe es bei der Feuerwehr strukturelle Schwierigkeiten, wozu mit der Feuerwehr in einem Sondertermin auf Anlass des Personalberichts ausführlich gesprochen worden sei. Die Zielwerte seien nach oben angepasst worden. Ein sehr hoher Anteil an Jugendlichen und Erwachsenenwerbenden mit Migrationshintergrund sei in Hamburg vorhanden, der Ausbildungsmarkt und die Zielgruppe gingen jedoch erheblich über Hamburg hinaus, was mitberücksichtigt werden müsse, da viele Menschen aus dem Umland anfangen, für die Freie und Hansestadt Hamburg zu arbeiten.

Die SPD-Abgeordneten baten um weitere Informationen zu den Gesprächen mit der Polizei und Feuerwehr und fragten, ob es Datenerhebungen gebe und wann Ergebnisse zu erwarten seien. Sie erinnerten an die bei der Vorstellung des Personalberichts genannten Zahlen zu 28 Prozent Bewerbungen und 16 Prozent Einstellungen und das vom Senat zugesagt worden sei, nachzufragen, wie diese Diskrepanz zustande komme, ob diese allgemeine Gründe habe oder spezifische aufgrund des Migrationshintergrundes.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter berichteten von einem Gespräch mit dem Staatsrat der Behörde für Inneres und Sport (BIS), der Leitung der Feuerwehr und der Leitung der Polizei, bei dem konzeptionelle Fragen erörtert worden seien. Es sei dargestellt worden, welche Maßnahmen die unterschiedlichen Bereiche durch Praktika, Besuche von Schulen und Messen durchführten und welche Erkenntnisse diese hätten.

Im Bereich der Polizei sei aufgefallen, dass viele Bewerberinnen und Bewerber die Sportanforderungen und teilweise die schriftlichen Bearbeitungen nicht bestanden hätten. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten die Frage gestellt, ob beispielsweise die Anforderungen an den Perfektionsgrad der Deutschkenntnisse für Bewerbungen bei der Feuerwehr bedacht werden könnten. Insbesondere im Bereich der Polizei müssten erhebliche Schriften verfasst werden.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter hätten gemeinsam mit der Polizei Migrantenorganisationen besucht und für die Ausbildungsgänge geworben. In der Zwischenzeit sei es gelungen, den Bewerbungsanteil und das Interesse für die Berufswahl bei Polizei und Feuerwehr zu steigern. Die Polizei habe zugesagt, die Frage zu klären, wo die Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren ausschieden. Es sei festgestellt worden, dass diese im Bereich der sprachgebundenen Themen wie Rechtschreibung und Formulierung, was relativ stark im Einstellungsverfahren abgeprüft werde, den Anforderungen nicht entsprächen.

Im weiteren Prozess werde die Polizei die Bewerbungsakten der vergangenen Jahre auswerten und wissenschaftlich betrachten, an welchen Stellen die Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren scheiterten. Entsprechend werde geprüft, ob das Bewerbungsverfahren noch kultursensibler gestaltet werden oder auf bestimmte Anforderungen reagiert werden könne. Zum Beispiel werde bei der Polizei das Schwimmbzeichen vorausgesetzt, weshalb diese Anforderung eventuell im Nachgang während der Ausbildung erhoben werden könnte. Dies könnte eine Maßnahme darstellen, die zu einem späteren Zeitpunkt diskutiert werden könnte.

Der AfD-Abgeordnete begrüßte die dargestellte Maßnahme anhand des Beispiels des Schwimmbzeichens, da nicht vom Anspruch abgewichen dürfe, die betroffene Person jedoch in ihrer Entwicklung dahin geleitet werden solle. Es gebe Einrichtungen, die nach dem ähnlichen Prinzip vorgingen. Er erkundigte sich, wie mit dem Sprachdefizit umgegangen werde, da die logische Folge wäre, auch in diesem Bereich potentiellen Bewerberinnen und

Bewerbern, die lediglich dieses Kriterium nicht erfüllten, eine Chance zu geben. Diese müssten einen gewissen Zeitraum vorgegeben bekommen, um das entsprechende Sprachniveau zu erreichen. Das Sprachniveau dürfe nicht grundsätzlich pauschal abgesenkt und nach der Tätigkeit differenziert werden. Dies hätte zur Folge, dass eine Laufbahn geschaffen werde, die langfristig Schwierigkeiten haben werde, aufzusteigen, wenn sich nicht auf eine gemeinsame Richtlinie geeinigt werde.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter stellten richtig, dass nicht allgemein die Anforderungen abgesenkt und keine Laufbahnschwierigkeiten verursacht werden sollen. Nichtsdestotrotz stelle sich die Frage, ob nicht an bestimmten Stellen der Zugang ermöglicht werden könne. Derzeit sei es lediglich eine Vermutung und es werde noch erhoben, ob die Bewerberinnen und Bewerber tatsächlich bei den sprachgebundenen Tests ausschieden und dies wissenschaftlich belastbar sei. Die BIS und die Polizei seien sich einig, dass die Anforderungen keineswegs abgesenkt werden dürften und weiterhin gute Polizistinnen und Polizisten eingestellt werden sollen. Wie mit derartigen Fragestellungen umgegangen werde, müsse intensiv diskutiert und es müssten Vorschläge entwickelt werden, ob in diesem Bereich Angebote geschaffen werden sollen.

Die SPD-Abgeordneten verwiesen auf die Zahlen und Untersuchungen zur interkulturellen Öffnung deutschlandweit, wodurch deutlich werde, dass Hamburg gut aufgestellt sei und als Vorbild für andere Bundesländer diene. Bis zum Jahre 2030 werde das Problem entstehen, dass bundesweit 816°000° Stellen nicht besetzt werden könnten. Demzufolge gebe es zu wenige Fachkräfte, Bewerberinnen und Bewerber und gleichzeitig die private Wirtschaft als Konkurrenz. Daher sei es besonders wichtig, dass vielen Jugendlichen die verschiedenen Berufsgruppen in der Verwaltung bekannt seien, was eventuell in bestimmten Stadtteilen nicht der Fall sei, weshalb mehr informiert werden müsse.

Die SPD-Abgeordneten interessierte, ob es Zahlen dazu gebe, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund oder mit einer Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung tätig seien und wie viele davon im höheren Dienst. Im Hinblick auf den Datenschutz wäre eine freiwillige Befragung sinnvoll, um aussagekräftige Zahlen zu haben. Das Problem der „gläsernen Decke“ betreffe nicht lediglich Frauen, sondern auch Menschen mit Migrationshintergrund. Im Bereich der Gleichstellung würden viele Maßnahmen unternommen beispielsweise würden Fortbildungen für potenzielle Führungskräfte angeboten und es gebe Vernetzungstreffen. Derartiges sei auch für Menschen mit Migrationshintergrund gedacht, damit sie in Zukunft im höheren Dienst zu finden seien.

Der Vorsitzende bestätigte, dass dies bei der Beratung des Personalberichts angesprochen worden sei.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter bekräftigten, das Merkmal des Migrationshintergrundes könne lediglich freiwillig befragt und erhoben werden. Die Zahlen zu den unterschiedlichen Bereichen seien im Personalbericht vorgestellt worden. Die Senatsvertreterinnen und -vertreter berichteten aus ihren Erfahrungen, dass im Bereich des höheren Dienstes die Zahlen stiegen. Viele der Menschen müssten erst in der Verwaltung ihren Berufsweg voranbringen, sodass sie in dem Bereich seien, dass sie in Führungsfunktionen kommen könnten. Die Entwicklung würde aufmerksam verfolgt.

Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung sei im Vergleich zu früheren Jahren stark gestiegen, was in vielen Bereichen durch die unterschiedlichen sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen eine enorme Bereicherung insgesamt sei. Beim nächsten Personalbericht könnten detailliert die aktuellen Zahlen präsentiert werden. Im Einstellungsmonitoring würden alle Ausbildungsberufe abgefragt, die bleibend eingestellt

würden, folglich Polizei, Justiz, allgemeine Verwaltung wie auch der höhere Dienst. Ausnahmen seien im Bereich der Lehrkräfte und der Rechtsreferendare, da diese in der Regel nicht alle in der Freien und Hansestadt Hamburg blieben. Das Monitoring beziehe sich auf die Nachwuchskräfte, die bei der Stadt tätig blieben, worin auch der höhere Dienst ausgewiesen sei. Die Zahlen würden im nächsten Personalbericht 2023 für das Jahr 2022 stehen.

Die SPD-Abgeordneten fragten, ob es, ausgenommen des möglichen Sprachdefizits bei Bewerberinnen und Bewerbern, aus Sicht und Erfahrung des Senats, noch andere Felder gebe, weswegen mögliche Bewerberinnen und Bewerber nicht in Frage kämen wie zum Beispiel Sport, gesundheitliche Einschränkungen und weitere. Sie interessierte, ob diese Kriterien ebenfalls geprüft würden und diese zum Ausschluss führten. Insbesondere im Sportbereich könne eventuell mehr Unterstützung geboten werden, sodass eine Einstellung möglich werde.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter merkten an, es gebe die Möglichkeit bei der Polizei, im Hinblick auf die sportlichen Anforderungen, sich vorzubereiten oder diese bis zum Ende der Ausbildung nachzuholen, sodass ein Erfolg möglich sei. Teilweise gebe es noch Probleme bei den schulischen Tests.

Die SPD-Abgeordneten verwiesen auf das Teilziel 5 auf Seite 88, das sich mit der Sicherstellung eines mehrsprachlichen und qualifizierten Angebots zur Antidiskriminierungsberatung befasse. Dieses sei sehr wichtig, damit Menschen, die diskriminiert würden, sich in der jeweiligen Sprache entsprechend äußern könnten. Es gebe offensichtlich einen Anstieg der Beratungen durch die Beratungsstelle „Amira“, weshalb die SPD-Abgeordneten interessierte, ob es sich um eine mehrfache Betreuung einer Person handle oder es durchgehend unterschiedliche Menschen seien. Außerdem wollten sie wissen, ob bekannt sei, mit welchen Problemen die Betroffenen sich an die Beratungsstelle wendeten und welche Lösungen ihnen vorgeschlagen würden. Die SPD-Abgeordneten hielten die Einrichtung der Beratungsstelle „Amira“ für sehr wichtig insbesondere für viele Menschen, die sich nicht in der deutschen Sprache gut ausdrücken könnten und Ängste überwinden müssten, um ihre Probleme vorzutragen.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter antworteten, Fälle von Mehrfachberatungen seien in den Zahlen umfasst, es handle sich nicht stets um gesonderte Fälle. Der höhere Beratungsbedarf werde auch im Jahre 2022, in dem es 246 Personen gewesen seien, deutlich. Es handle sich um Menschen, die aufgrund verschiedener Merkmale wie Herkunft, Religion, Hautfarbe und Sprache Diskriminierungserfahrungen gemacht hätten. Diese Menschen könnten sich an „Amira“ wenden und erhielten Gesprächsangebote sowie rechtliche Begleitung, um sich mit Beschwerden gegen die Diskriminierung zur Wehr setzen zu können. Gegebenenfalls könne eine Kooperation mit Rechtsanwälten erfolgen und eine Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gestartet werden, wobei dies nicht bei der Mehrzahl der Fälle sei, jedoch eine Möglichkeit darstelle. „Amira“ begleite über Informationsveranstaltungen und Fortbildungen Fachkräftemultiplikatoren. Im Jahre 2022 habe „Amira“ 28 Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Das Angebot werde allmählich mehr in Anspruch genommen, wobei positiv sei, dass das Dunkelfeld erhellt werde und mehr Menschen eine Anlaufstelle hätten.

Der AfD-Abgeordnete fragte nach, ob es Zahlen dazu gebe, wie oft die Mehrsprachigkeit bei „Amira“ notwendig werde beziehungsweise Menschen sich aufgrund der Sprachbarriere an diese Stelle wendeten.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter erklärten, die Diskriminierungserfahrung der Menschen könne auf verschiedenen Bereichen beruhen. Es könne sich um sprachliche Diskriminierungen handeln wie auch um Menschen mit hohem sprachlichen Deutschniveau, die aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Abstammung diskriminiert würden, sich an „Amira“ wendeten und ein Beratungsangebot erhielten.

Die Beratungen zur Drucksache 22/9944 wurden im Unterausschuss „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ abgeschlossen.

Zu TOP 4

Der Vorsitzende stellte lobend fest, aus den Beratungen sei hervorgegangen, dass der Personalbericht, wie im vergangenen Jahr, dem Unterausschuss „Personalwirtschaft und öffentlicher Dienst“ rechtzeitig vorliegen werde.

gez.
Dr. Sven Tode (SPD)
(Vorsitz)

gez.
Dennis Paustian-Döscher
Zohra Mojadeddi
(Schriftführung)

gez.
Fereshta Karimi
(Sachbearbeitung)